

Heli Laamanen

# TYÖKIERROLLA

Työkierron väliarvioinnin toteuttaminen  
Kotilo ry:n henkilökunnalle

Opinnäytetyö


Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja AMK

Toukokuu 2010




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**  
Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  3.5.2010
<b>Tekijä</b>  Heli Laamanen		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Hoitotyön koulutusohjelma
<b>Nimeke</b>  Työkierrolla. Työkierron väliarvioinnin toteuttaminen Kotilo ry:n henkilökunnalle		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työkiertoon osallistuneiden kokemuksia Kotilo ry:ssä. Opinnäytetyöni tarjoaa työkierron kehittämiseen ajatuksia.</p> <p>Hain tutkimuksella vastauksia seuraavaan viiteen tutkimuskysymykseen: millaisia kokemuksia työntekijällä on työkierrosta, miten työkierto on vaikuttanut ammatilliseen kehittymiseen, miten työkierto on vaikuttanut persoonalliseen uudistumiseen, miten työkierto on vastannut vaihteluntarpeeseen ja miten työkierto on vaikuttanut itsetuntemukseen. Kysymykset muodostuivat työyhteisön asettamista tavoitteista työkierrolle. Opinnäytetyö on toteutunut laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeen muodossa tutkittavien omassa työympäristössä. Kysely sisälsi viisi puoliavointa kysymystä. Vastaukset on luokiteltu ja analysoitu sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tulokset osoittavat, että työkierron kokemukset koetaan yksilöllisesti. Vastaukset jakautuivat positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin. Ammatillinen kehittyminen koettiin uusien asioiden oppimisena ja näkökulman laajenemisena. Persoonaan työkierron koettiin tuovan avoimuutta ja itsetuntemus vahvistui työkokemuksen monipuolistuessa. Mielekästä työkierrossa oli työyhteisön suhtautuminen. Vapaehtoisuutta ja vaikuttamismahdollisuutta korostettiin ja työkierron tarkoituksen ymmärtämistä. Vastausten mukaan työkierrossa ja sen suunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota organisointiin, tasa-arvoisuuteen sekä oikeudenmukaisuuteen.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  työkierto, mielenterveys, työhyvinvointi, yhteisöhoitotyö		
<b>Sivumäärä</b>  27+ 4	<b>Kieli</b>  Suomi	<b>URN</b>  URN:NBN:fi:mamk-opinn2010A2334
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Leena Uosukainen		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Kotilo ry

## DESCRIPTION

		<b>Date of the bachelor's thesis</b>			
		3.5.2010			
<b>Author(s)</b>		<b>Degree programme and option</b>			
Heli Laamanen		Degree programme health care			
<b>Name of the bachelor's thesis</b>					
Experiences of Job rotation in Kotilo ry					
<b>Abstract</b>					
<p>The aim of this bachelor's thesis was to survey the experiences of job rotation in Kotilo ry. The thesis offers some ideas for developing job rotation.</p> <p>This thesis aims at finding the answers to the following five questions: experiences of job rotation, how job rotation has influenced professional development, how job rotation has influenced personal development, how job rotation has responded to the need for variety and change and how job rotation has contributed to self-knowledge. The questions correspond to the job rotation targets set by the work community. The thesis was conducted as a qualitative study. The data was collected using questionnaires in the work environment. The questionnaire contained five semi-open questions. The responses were classified and analyzed using content analysis.</p> <p>The results show that job rotation experiences are individual. The responses were classified into positive and negative experiences. Professional development was seen as learning new things and consequently enlarging perspective. For personal development job rotation was seen to bring transparency and self-knowledge was strengthened when job experience diversifies. Work place attitude made job rotation meaningful. Voluntary and having an influence were highlighted together with understanding the meaning of job rotation. According to the responses job rotation and its planning attention should be paid to the organization, equality and justice.</p>					
<b>Subject headings, (keywords)</b>					
job rotation, mental health. welfare at work, community care					
<b>Pages</b>	<b>Language</b>	<b>URN</b>			
27+4	Finnish	URN:NBN:fi:mamk-opinn2010A2334			
<b>Remarks, notes on appendices</b>					
<b>Tutor</b>		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>			
Leena Uosukainen		Kotilo ry			

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 KOTILO RY .....	2
2.1 Kotilo ry:n toimintaperiaatteet .....	4
2.2 Lähtökohtia työkierron toteuttamiseen Kotilo ry:ssä.....	5
3 MIELENTERVEYDEN MÄÄRITTELYÄ.....	6
4 KUNTOUTTAVA JA YHTEISÖLLINEN HOITOTYÖ.....	7
5 TYÖHYVINVOINTI.....	9
6 TYÖKIERTO .....	10
6.1 Työkierto ja sen toteuttaminen.....	12
6.2 Työkierron hallinta.....	13
7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	14
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	15
8.1 Kohderyhmän kuvaus.....	15
8.2 Menetelmälliset valinnat .....	15
8.1.1 Aineiston hankinta .....	16
8.1.2 Aineiston käsittely .....	16
9 TUTKIMUSTULOKSET.....	17
9.1 Kokemuksia työkierrosta .....	17
9.2 Työkierron vaikutus ammatilliseen kehittymiseen .....	18
9.3 Työkierron vaikutus persoonalliseen uudistumiseen .....	19
9.4 Työkierron vaikutus vaihteluntarpeeseen .....	19
9.5 Työkierron vaikutus itsetuntemukseen .....	19
10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS .....	20
11 POHDINTA .....	21
11.1 Tutkimustulosten tarkastelua .....	21
11.2 Tutkimusprosessin tarkastelua .....	23
11.3 Tulevaisuuden kehittämis- ja tutkimushaasteita .....	23

## LÄHTEET

## LIITTEET 1-2

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on lähtenyt liikkeelle ajankohtaisista puheenaiheista. Yhteiskunnan vaikea taloustilanne luo haasteita työhyvinvointiin ja sen tukemiseen kaikin mahdollisin keinoin. Yksi keinoista on työkierto, joka on viime vuosien aikana juurruttanut jalansijaa suomalaisissa työyhteisöissä organisaation kehittäjänä ja edullisena vaihtelutarpeen tyydyttäjänä. Sille asetetut tavoitteet vaihtelevat yksilön kehittämisestä koko organisaation hallinnan ja johtajuuden kehittämiseen. Onnistuakseen työkierto vaatii työorganisaatiolta tukea ja sen ottamista osaksi henkilöstöpolitiikan toteuttamista. Esimieheltä vaaditaan taitoa hyödyntää kehittämisen mahdollisuudet työn tekemisen arjessa. (Palmenia 2007.)

Tilaus opinnäytetyölleni tuli kesän 2009 aikana työskennellessäni Kotilo ry:n palveluksessa. Tässä mielenterveyskuntoutujille palveluja tuottavassa yksikössä on työkierto otettu käyttöön vuonna 2007. Tavoitteena on tällöin ollut tukea työntekijöiden kehittymistä ja työhyvinvointia. Projektin puolivaiheessa olisi hyvä saada tietoa työyhteisöltä, jotta tiedettäisiin, miten jatkossa toimitaan. Oman näkökulman tutkimustyöhön tuo mielenterveyskuntoutusyksikkö, jossa työkierto vaikuttaa koko yhteisöön ja siellä toteuttavaan yhteisöhoitotyöhön. Tämän vuoksi opinnäytetyöni teoreettiset lähtökohdat painottuvat työkierron tutkimusten lisäksi mielenterveyteen, yhteisöhoitotyöhön ja työhyvinvointiin.

Työkierto tarjoaa tukea jaksamiseen ja kehittymiseen. Se tuo yksilölle ja yhteisölle uusia näkökulmia. Yksilön jaksamiseen työkierto lisää vahvuuksien käyttöönottamista, itsetuntemusta, vaihtelua sekä uusia malleja. Yhteisölle se tuo monipuolisuutta ja osaamisen sekä joustavuuden lisääntymistä. Muutosalttiutta, rohkeutta, ammatillisen identiteetin vahvistumista tai itsearviointikykyä voi arvioida yksilön kehittymisenä. Yhteisössä kehittyminen merkitsee uusia tuulia, toimintatapoja ja molemminpuolista palautetta. (Palmenia 2007.)

## 2 KOTILO RY

Unelma ja rohkeus unelman toteuttamiseen ovat olleet lähtökohtana Savonlinnassa toimivalle Kotilo ry:lle. Toisesta välittäminen, usko parempaan ja yhteistyö ovat olleet keskeisinä voimavaroina Kotilo ry:n perustamisvuodesta 1984 lähtien. Toiminnan alkua vahvasti ennakoiva näkemys tulevasta yhteiskunnallisesta muutoksesta. Lähes 30 vuoden kokemus mielenterveyskuntoutujien parissa on osoittautunut tarpeellistakin tarpeellisemmaksi psykiatristen laitospaikkojen vähenemisen jälkeen. Tällöin jonkun tahon oli otettava vastuu melkeinpä heitteille jätetyistä psykiatrisista potilaista. Vuosien varrelle on mahtunut haasteita mielenterveyskuntoutujien asumispaikan muodostamiselle Savonlinnaan. Negatiiviset asenteet ja tietämättömyydestä johtuvat ennakkoluulot luovat haasteen mielenterveystyössä toimiville tahoille. (Niskanen 2001, 5 - 6.)

Toiminnan tavoitteita lähti ajamaan moniammatillinen työryhmä. Toiminnanjohtajan (Niskanen 2001, 5 - 6) mukaan ryhmä sisälsi ihmisiä, jotka osasivat suunnitella ja toteuttaa käytännön toimintaa. He ymmärsivät taloudellisia näkökohtia ja lainsäädäntöä. Ryhmään mahtui myös ihmisiä, jotka ovat luoneet toimintafilosofiaa ja saaneet sen elämään arjen käytännön toiminnassa. Merkittävänä yhteistyötahona tämän kaiken toteutumiselle ovat olleet Kotilon asukkaat ja heidän omaisensa.

Kehittyvä Kotilo on luonut kuntoutujilleen monimuotoisten kuntoutumis- ja asumispalvelujen lisäksi erilaista päivä- ja työtoimintaa. Savonlinnaan kehiteltiin leipomokahvila Rusinapulla, joka työllisti useita kuntoutujia. Toiminta päättyi kuitenkin pian hankkeen loppumisen jälkeen. Kotilo on tarjonnut vuosien varrella myös turvakotipalvelua väkivaltaa kokeneille perheille, joka nykyisellään jatkuu puhelinneuvonnan kautta. Kotilossa seurataan 1990-luvun alusta voimistunutta laatuajattelua ja toteutetaan hankkeita laadun varmistamiseksi. Projektin ”Se on jotakin parempaa” kautta on syntynyt Kotikolo-malli ja palautejärjestelmä, jotka yhdessä vievät Kotilon toiminta-ajatusta eteenpäin sekä pystyvät mittaamaan tyytyväisyyttä toiminnan suhteen. (Niskanen 2001, 5 - 6.)

”Se on jotakin parempaa” toteutettiin Kotilon laadunkehittämishankkeena vuosina 1998–2000 (Lahtinen 2001, 113 - 138). Ajatukset projektin alussa pohjautuivat ajatukseen oppivasta organisaatiosta, joka alinomaa muuttaa itseään sekä oppii myös

omasta toiminnastaan. Tyypillistä oppivalle organisaatiolle on kokeileminen, osallistuminen, sitoutuminen, luovuus ja uudistushaluisuus. Sen täytyy sisältää erilaisuuden hyväksymistä, itseohjautuvuutta, itsekontrollia, tiedon kulkua ja palautetta. Tiimityöskentely, avoin keskustelukulttuuri sekä toisten auttaminen ja reflektiivinen, kannustava työilmapiiri luovat edellytykset kehittyvälle organisaatiolle. Projektissa pidettiin kehittämisen lähtökohtana keskustelua arvoista, asenteista, työn herättämistä tunteista ja tehdyistä havainnoista, joista pyrittiin luomaan pohja yhteisille kehittämisvisioille. Perusajatuksena oli se, että niin paljon kuin välitämme toisistamme, niin tervehdyttävä on se yhteisö, jossa elämme.

Henkilöstön kehittäminen muodostui ”Se on jotakin parempaa” -projektin kautta yhdeksi isoksi kehittämistavoitteeksi Kotilossa. Projektivuosien aikana laatukoulutusta toteutettiin erilaisina kehittämis- ja yhteistyöpäivinä. Projektissa korostui työntekijöiden itseluottamuksen vahvistamisen merkitys. Itsetunnon tasapainoinen, itseensä ja kykyihinsä luottava työntekijä sekä omassa varassaan toimiva työryhmä antavat myös mielenterveyskuntoutujalle mahdollisuuden ottaa itse vastuuta vahvistaakseen omaa itseluottamustaan ja luottamusta selviytymiseen. Itsetunnon merkitystä sisäisen energian lisääjänä pidettiin tärkeänä, mikä näkyi yhteistyötaitojen kehittämisessä. Ammatillisen minän ja nk. yksityisen minän välille etsittiin jaksamisen ulottuvuuksia ”Jaksamisen voima” -koulutuksen avulla. Nähtiin, etteivät työssä jaksamiseen vaikuta vain työyhteisössä tapahtuvat asiat, vaan vahvana vaikuttavana tekijänä voivat olla yksityiselämän puolelle kuuluvat asiat. Perheen ja kodin muuttuvat tilanteet tulee huomioida joustavasti työyhteisössä. Psykiatrisen hoitamisen ja kuntouttamisen kohdalla tulevaisuuden haasteena tulee olemaan sosiaali- ja terveydenhuollossa tehtävän työn laadullisen painopisteen suuntaaminen työntekijöiden persoonallisuuden ja kanssaihmisyyden käyttämiseen todella työvälineenä. (Lahtinen 2001, 113 - 138.)

Yksilön voimaantumista ja perheen sekä työn yhteensovittamisen keinoja haettiin myös Tykes:n rahoittamassa Etelä-Savon oppimisverkostohankkeessa (Pöllänen & Uosukainen 2010), jossa Kotilo ry on ollut mukana vuosina 2006–2009. Hankkeen lähtökohtana on ollut naisvaltaisten yritysten voimaantuminen, yhteisöllinen toiminta sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi. Käytännössä hanke on tuonut Kotiloon päivitetyn toimintajärjestelmän, jonka työstämisessä on ollut mukana suuri osa työntekijöitä.

## 2.1 Kotilo ry:n toimintaperiaatteet

Sosiaali-psykiatrasta kuntoutusta tuottavana yksikkönä Kotilo ry tarjoaa asukkailleen viihtyisät olosuhteet. Asuin- ja harrastetilat tukevat asukkaiden kuntoutusta tarjoten edellytykset yhteisölliseen kuntoutukseen. Tavoitteena Kotilon toiminnalle on mielen-terveyskuntoutujien kuntoutumisen portaattainen eteneminen sairaalahoidon jälkeen. Asukkaiden kokonaiskunnosta huolehditaan sekä sitä edistetään ja ylläpidetään erilaisen tuki-, kuntouttamis- ja hoivatoimenpiteiden avulla. Kolmessa eritasoisessa palveluysikössä tuetaan asukkaan voimavarojen lisääntymistä itsenäisempään elämään mm. kehittämällä arkipäivän perus- ja sosiaalisia taitoja. Näiden lisäksi Kotilo tarjoaa asukkailleen turvallisen kodin ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon turvin sekä näin tukee kuntoutujien elämänlaadun paranemista. (Kotilo 2010.)

Kuntoutustoimintaa ohjaavina periaatteina ovat toiminnallisuus, kodinomaisuus, yhteisöllisyys, kanssaihmisyys ja asukkaiden itsenäisyys. Jokaisessa asumisyksikössä toteutetaan terapeutin yhteisön periaatetta. Tätä tukee jokaiselle kuntoutujalle nimetty omahoitaja. Yksilöllinen kuntoutumissuunnitelma laaditaan asukkaalle henkilökohtaisesti yhdessä kuntoutujan, lähettävän sairaalan työntekijän, kuntoutuskodin työntekijän sekä asukkaan kotikunnan sosiaalitoimen edustajan kanssa. Asukkaan omaisilla on myös mahdollisuus osallistua kuntoutumisen arviointiin ja verkostokokouksiin. (Kotilo 2010.)

Kotilossa tapahtuva kuntoutus perustuu asukkaan itseluottamuksen lisääntymiseen onnistumisen kokemusten kautta. Tavoitteita määritellään pienin askelin kohti oman elämän parempaa hallintaa. Vastuuta ohjaajilta siirretään asukkaalle hänen voimavarojen niin salliessa. Yhteistyö asukkaiden ja työntekijöiden kesken perustuu yhdessä tehtyihin sopimuksiin ja niiden noudattamiseen. Sopimusten seurannassa noudatetaan yhteisesti sovittua palautejärjestelmää, joka sisältää kiitoksen lisäksi kriittisenkin palautteen. Asiakaslähtöisyyden perusajatuksena on, että mielenterveyskuntoutuja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, miten kuntoutuksessa edetään. Vuorovaikutus on keskeinen työväline, jossa huomioidaan aina kuntoutujan oma näkemys. (Kotilo 2010.)



Kotilo ry:n asukkaiden kliinisestä terveydenhuollosta vastaa Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (SOSTERI), joka sisältää säännöllisen lääkäriavun ja tarvittaessa nopean konsultoinnin. Akuuteissa ja somaattisissa vaivoissa asukkaat kääntyvät ohjaajan tukemina muiden SOSTERI:n palveluiden piiriin. (Kotilo 2010.)

## **2.2 Lähtökohtia työkierron toteuttamiseen Kotilo ry:ssä**

Työkiertoon lähdetessä Kotilo ry on hakenut tutkittua tietoa aiheesta ja pohtinut voiko menetelmää hyödyntää heidän työyhteisössään. Tulevaisuuden voimavarojen niukentuessa työelämässä tullaan arvostamaan työntekijän monipuolista osaamista sekä muutosvalmiutta ja joustavuutta. Näitä ja paljon muita ajatuksia on koottu muistioon, joka kuvaa työkierron tavoitteita ennen kiertoon lähtemistä. (Niskanen 2009.)

Muistiossa (Niskanen 2009) työkierron hyöty perustuu siihen, että henkilö saa mahdollisuuden tarkastella asioita erilaisista näkökulmista ja oppii näkemään organisaation toimintaa laajemmin. Muistiossa nousee esiin, että tutkimuslähteiden pohjalta odotukset työkierrolle ovat positiivisia. Positiiviset tutkimustulokset edellyttävät, että työkiertoon lähtemisen tulee tapahtua vapaaehtoisesti. Työkiertoon lähtevältä odotetaan epävarmuuden ja stressin sietämistä, sinnikkyyttä ja sosiaalista joustavuutta. Työyhteisön kehitysmuuntoinen ilmapiiri ja esimiehen kehittymistä aktivoiva rooli tukevat työkierron toteuttamista. Yksilön oma motivaatio, hyvä itsetuntemus ja oikea asennoituminen vahvistavat positiivisten kokemusten syntymistä. Vaikutuksia saavuttavan työkierron tulisi kestää riittävän pitkään ja toistua riittävän harvoin.

Muistiossa (Niskanen 2009) työkierron tuomia etuja työntekijälle ovat:

- ammatillinen kehittyminen (esim. ammattitaidon laajentaminen, syventäminen ja tehokkaampi hyödyntäminen; uusien tietojen ja taitojen oppiminen)
- persoonallinen uudistuminen (esim. oman piilevän kapasiteetin hyödyntäminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen)
- vaihteluntarpeen tyydyttäminen
- itsetuntemuksen lisääminen (mahdollisuus arvioida itseään muutostilanteessa)

### 3 MIELENTERVEYDEN MÄÄRITTELYÄ

Psyykkinen terveys koetaan tärkeänä osana ihmisen hyvää terveyttä. Mielenterveyteen liittyy ihmisen psyykkinen, fyysinen sekä sosiaalinen kokonaisuus. Tämä tarkoittaa kykyä reagoida rakentavasti ongelmiin. Mielenterveys ei itsessään ole pelkkää mielen hyvinvointia tai ongelmattomuutta. Jokaisen elämään kuuluvat suru, pelot, pettymykset, ahdistuneisuus ja ajoittaiset nukahtamisvaikeudet. Koska useat mielenterveyden häiriöistä ovat meille kaikille ajoittain arkipäiväisiä, on niiden määrittäminen jopa lääkärikunnalle vaikeaa tai jopa mahdotonta. Yleisesti puhutaan mielenterveyden häiriöistä vasta silloin, kun henkilön mieliala, tunteet, ajatukset tai käytös haittaavat toimintakykyä ja ihmissuhteita aiheuttaen kärsimystä. Ongelmanratkaisukyvyn säilyttämisen lisäksi mielenterveyden hyvään hoitoon kuuluu toimintakyvyn säilyttäminen mahdollisista oireista huolimatta. (Huttunen 2008.)

Mielenterveys -käsitteen määrittelyä voi lähestyä useasta eri näkökulmasta. Kulttuuri, aikakausi, yhteiskunnan normit sekä yksilön omat tarpeet vaikuttavat määritelmän muodostumiseen. 2000-luvulla on korostettu terveyden ja hyvinvoinnin yhteyttä taloudelliseen tilanteeseen, työhön sekä fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön. Syy runsaaseen keskusteluun löytyy tilastoista. Jo 1990-luvulla mielenterveydenhäiriöt muodostuivat suurimmaksi eläköitymistä ja pitkäaikaista työkyvyttömyyttä aiheuttavaksi sairausryhmäksi. Kehitys jatkuu samansuuntaisesti 2000-luvulla. Tuoreen tutkimusarvion mukaan (Lönngqvist & Sillanpää 2008) mielenterveyden ongelmat ovat merkittävä uhka kansanterveydelle, sillä noin 40 – 45 % Suomen terveydenhuollon kokonaiskustannuksista syntyy aivosairauksista ja mielenterveyshäiriöistä. (Tuori 2001, 36 - 39.)

Hoitotyössä mielenterveyttä voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: positiivisesta ja negatiivisesta. Positiivinen mielenterveys jää liian usein vähemmälle huomiolle vaikka sen ajatus kuvata mielenterveyttä merkittävänä ja ainutlaatuisena voimavarana, on tärkeä. Mielenterveyshäiriöihin, niiden seurannaisilmiöihin ja niiden hoitotyöhön liittyvä negatiivinen käsitys mielenterveydestä herättää jatkuvasti keskustelua sekä huolta yhteiskunnassamme. Positiivisten ja negatiivisten mielenterveyskäsitteiden jako selkeytyy mielenterveystyön ja mielenterveyshoitotyön käsitteitä tarkasteltaessa. Mielenterveystyö kohdistuu ihmisen kasvun ja kehityksen edistämiseen sekä

mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn. Mielenterveshoitotyö käsittää mielenterveyttä edistävän ja sen häiriöitä korjaavan toiminnan. Jokainen hoitotyön asiantuntija omassa ammatillisessa roolissaan osallistuu mielenterveyshoitotyön toteutukseen. (Havio 2008, 75 - 97.)

Sairaanhoitajalla on vastuu ensisijaisesti potilaille, jotka tarvitsevat hänen hoitoaan. Lisäksi sairaanhoitajat valvovat omaa ammattikuntaansa ja muita potilaan hoitoon osallistuvia tahoja, jottei yksikään taho toimi potilasta kohtaan epäeettisesti. Hoitotyötä ohjaavien lain (Finlex 1992/785) ja sairaanhoitajan eettisten ohjeiden (Sairaanhoitajaliitto 1996) perusteella ei hoitotyön ammatillisessa toiminnassa ole tilaa potilaita eriarvoistaville asenteille, koulutuksen puuttellisuudesta johtuville hoitovirheille tai haluttomuudelle hoitaa mielenterveys- ja päihdepotilaita. Käytännössä asenteen muutos vaatii vielä paljon kehittämistyötä, jonka tulee pitää sisällään mm. mielenterveystyön työohjeiden ja menetelmien kehittämistä. Tärkeää on, että jokainen sairaanhoitaja osaa ja pystyy tunnistamaan mielenterveys- sekä päihdeongelmat sekä näiden yhteisesiintyvyyden. Kohtaamisessa tärkeää on kokonaisvaltaisuus ja mahdollisiin ongelmiin puuttuminen. Ammattitaitoinen sairaanhoitaja osaa hoitamisen lisäksi ohjata potilaan jatkohoitoon. (Holmberg 2008, 11 - 25.)

#### **4 KUNTOUTTAVA JA YHTEISÖLLINEN HOITOTYÖ**

Yhteisöhoitotyö on mielenterveyshoitotyön yksi lähestymistapa, joka pohjautuu yksilön omaan kokemukseen kuulua johonkin sosiaaliseen ryhmään tai yhteisöön. Terauttiseksi hoitoyhteisöksi kutsutaan ryhmää, joka tietoisesti tulkitsee avoimesti omia tunnetilojaan ja kommunikaatiotaan. Yhteisöllisyys tukee parhaimmillaan sosiaalista yhteistoimintaa ja inhimillistä kanssakäymistä sekä sitoutumista yhteisiin päämääriin ja toiminnan tavoitteisiin. Kokemus auttamisesta toisen yhteisön jäsenen kuntoutumisessa voi kehittää yhteisön turvallisuutta, kun muodostuu ”me-henki” ja huoli toisen voinnista. Mielenterveys- ja päihdeongelmien alakulttuureihin liittyvät vankilatuomiot tai muut siihen liittyvät käyttäytymisnormit saadaan parhaimmillaan vähenemään tiiviin yhteisöllisyyden avulla. (Vähäniemi 2008, 101 - 123.)

Kuntouttava hoitotyö liittyy vahvasti hoitajan kykyyn kohdata pitkäaikaisesti skitsofreniaa sairastanut ihminen lämpimästi ja häntä arvostaen. Sairaanhoitajan ammatillinen tietotaito tukeutuu kaiken toimintamme taustalle kuuluvaan asenteeseen. Pitkäaikainen sijoitus laitoksessa luo nk. noidankehän mielenterveyskuntoutujan ympärille. Kehää reunustavat eristyksissä olo, autoritäärinen ja alistava säännöstö, sopeutumisen välttämättömyys ja itsetunnon sekä samalla itsearvostuksen väheneminen. Vahvakin noidankehä saadaan murtumaan, kun pystytään minimoimaan kuntoutujan loukkaamisen ja maksimoimaan kuntoutuksen yhdessä suunnittelun, yhdessä päättämisen sekä yhdessä toteuttamisen tasa-arvon perustalta. (Anttinen & Uosukainen 2001, 12 - 21.)

Yhteisöllisyys muodostuu ryhmän jäsenten välisestä kanssaihmisyydestä. Kanssaihmisyys vaikuttaa ryhmän vuorovaikutussuhteisiin. Se luo edellytykset itsetunnon kehittämiseen, joka mahdollistuu työn, toiminnan ja korjaavien elämäkokemusten kautta. Kanssaihmisyys on arjen askareiden ohella kuuntelua ja kuulemistä, keskustelua ja kannustamista, hyväksyntää sekä realiteetteihin perustuvaa palautteen antamista. Tässä kaikessa keskeisellä sijalla on elämyksellinen kokeminen. Ytimenä kanssaihmisyydelle on aito läsnäolo ihmisenä ihmiselle. (Anttinen & Uosukainen 2001, 41 - 45.)

Jokaisella yhteisöllä on omat tavoitteensa, joihin pyritään sitoutumaan ja tekemään niiden eteen yhdessä töitä. Yhteisössä sairaanhoitajan rooli keskustelussa on ohjata sitä tavoitteita kohti pysäyttäen välillä tärkeiden asioiden kohdalla. Ammatillinen osaaminen tuodaan koko ryhmän käyttöön, jotta keskusteluissa voidaan tarkastella ja pohtia asioita laaja-alaisesti toipumista edistävällä tavalla. Sairaanhoitajalta ryhmänvetäjänä edellytetään tavoitteellisuutta. (Vähäniemi 2008, 101 - 123.)

Hoitotyön keinot yhteisöllisen kuntoutumisen ja yhteisöhoitotyön tukemiseksi löytyvät arjen pienistä askareista. Yhteisön kasvaminen vastuullisuuteen muodostuu jo huolehtimalla yhteisten tilojen siisteydestä. Osallistuminen yhteisten asioiden päätöksentekoon, toimintatapojen etsimiseen sekä niiden toteuttamiseen luo kuulluksi tulemisen mahdollisuuksia. Avoin keskustelu yhteisön toimivuudesta tai epäkohdista on tärkeää käydä läpi sovituisissa keskustelutilanteissa. Näitä keskustelutilanteita yhteisöhoitotyössä ovat yhteisöryhmät ja -kokoukset. Säännöllisissä arkea tukevissa tapaamisissa käydään keskustelua kuulumisista, arjen sujumisesta, hankinnoista, tapahtumista ja yhteisten pelisääntöjen sopimisesta. Merkittävä sisältö kokouksissa on kuntoutujien ja

hoitajien tasavertaisuus sekä sitoutuminen, joka turvaa yhteisten asioiden avoimen käsittelyn. Avoin kommunikaatio, kuulluksi tuleminen ja ryhmän jäsenten välinen tasapuolisuus ovat ensiarvoisia. Ryhmän toimintaan ja sen yhteisöllisyyden muodostumiseen vaikuttavat yhteisön potilaiden käyttäytyminen, sairauden oireet sekä niiden vaikutus vuorovaikutukseen. (Vähäniemi 2008, 101 - 123.)

## 5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän pärjäämisestä työyhteisössä. Ihminen onnistuu sellaisessa työssä, jonka tekemisestä hän pitää ja jonka hän kokee osaavansa. Nykyaikana on tärkeää korostaa työhyvinvoinnin merkitystä työyhteisöissä työuraa pidentävänä tekijänä. ”Oikeudenmukainen kohtelu, työaikajoustot, oikeanlainen riskienarviointi ovat keinoja viedä työhyvinvointia eteenpäin” (Risikko 2010). Yleisessä keskustelussa korostuu johtajuuden ja esimiesroolin merkitys, sillä hyvä johtaminen mahdollistaa ihmisille myös onnistumisia työssään. Työhyvinvointia voidaan tehdä työpäikoilla yhteistyössä, työntekijät ja esimiehet, monin eri keinoin. Työhyvinvoinnin edistäminen avaa useita yhteistyömahdollisuuksia. Paineita työelämään ja samalla työhyvinvointiin tuo tiukentunut taloustilanne ja sen rajut käänteet. Tämä vaatii muutosalttiutta sekä sopeutumista johtajilta ja henkilöstöltä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on yksi kestävä tapa tuoda jatkuvuutta työyhteisöihin. Panostus työhyvinvointiin on taloudellisesti kannattavaa, sillä se on pitkävaikutteinen ja hyvä investointi. (Risikko 2010.)

Hyvinvoinnin perustana ovat työ, toimeentulo, terveys, toimintakykyisyys, turvallisuus ja vahva sosiaalinen verkosto. Oman elämän eläminen mielekkäästi tarkoittaa subjektiivisena kokemuksena tyytyväisyyttä elämään, onnellisuutta ja mahdollisuutta toteuttaa itseään. Työyhteisön tuki ja kannustus haasteisiin vastaamisessa luovat edellytykset hyvinvoivalle työyhteisölle, jonka yksittäinen jäsen voi silloin työssään hyvin. Työntekijän ja yrittäjän hyvinvointi on suoraan yhteydessä työn laatuun, sen tuotavuuteen ja työturvallisuuteen. Uupuminen työssä tai yksilötasolla haastaa muutoksensietokyvyn, asiakastilanteet, luovuuden ja ongelmanratkaisukyvyn. Jaksamista edistävinä tekijöinä koetaan naisen ja perheen yhteensovittamisen mahdollistaminen,

oman ammattitaidon ja asiantuntijuuden kehittäminen sekä kollegiaalinen tiedon ja taidon jakaminen. (Pöllänen & Uosukainen 2010.)

Psykiatrinen työyhteisö voi parhaimmillaan kannatella ja kehittää työntekijää. Avo-  
hoitopainotteinen hoitojärjestelmä jättää työntekijän usein yksin tekemään vaativaa  
työtä minimoiduilla resursseilla. Jatkuvien muutosten keskellä työtään tekevän sai-  
raanhoitajan tulee entistä vahvemmin tunnistaa omien voimavarojensa rajat ja löytää  
omat tukiverkostot ammatillisen kehittymisen vuoksi. (Havio 2008, 75 - 97.)

Hoitotyö mielenterveystyössä vaatii hoitotyöntekijältä kykyä avoimeen itsensä arvi-  
oimiseen, kokemuksellisen tiedon soveltamiseen ja omien voimavarojensa tunnistami-  
seen. Ammatillinen kohtaaminen on autettavan kokemusta tulla kuulluksi ja ymmärre-  
tyksi sekä samalla kokea itsensä arvokkaaksi ja merkitykselliseksi ihmiseksi. Autta-  
mistyössä hoitotyöntekijän on kehitettävä persoonaansa ja esteettistä mielenlaatuaan.  
(Paimio 2008, 324 - 339.)

## **6 TYÖKIERTO**

Työkierrosta on olemassa tutkittua tietoa vähän. Tämän vuoksi työkierron ulottuvuu-  
det pohjautuvat enemmän sille asetettuihin tavoitteisiin, kuin siitä olemassa olevaan  
tutkittuun tietoon. Aluksi on hyvä tiedostaa, tavoitellaanko kierrolla oppimista, vaihte-  
lua, uusia tehtäviä vai kontakteja. Ensisijaisesti työkierto on edullinen henkilöstön  
kehittämisen muoto. Se lisää työyhteisön ja työntekijän joustavuutta ja muutosvalmi-  
utta. Lähtökohtana työkierrolle tulee olla määrätietoinen työtehtävien vaihtelu, jonka  
kesto ja ajankohta tulisi tapahtua sopivaksi katsotuin välein. Työkiertoa ohjaavia peri-  
aatteita ja ohjeistusta kaivataan kirjallisina henkilöstösuunnitelmaan. (Blixt 2006, 183  
- 200.)

Työkierto perustuu oppivan organisaation periaatteelle. Varsinaista määritelmää oppi-  
valle organisaatiolle ei ole, mutta sen toimintaperiaatteista asiantuntijat ovat samaa  
mieltä. Oppivaa organisaatiota ohjaa reagointikyky ulkoisen ja sisäisen toimintaympä-  
ristön muutoksiin mm. havaitsemalla ja korjaamalla virheellisiä toimintamenetelmiä.  
Näiden tiedostamisessa voi esimies auttaa työntekijää ja tukea sitä esimerkiksi sään-

nöllisillä kehityskeskusteluilla. Perinteisten rajojen ylittäminen onkin yksi työkierron keskeisimmistä tavoitteista. Erityistä muutoshalukkuutta ja positiivisten mahdollisuuksien näkemistä kaivataan työyhteisöjen nk. epävirallisten pelisääntöjen, kuten keskinäisen kilpailun, ryhmäkurin, töiden valikoitumisen, saavutettujen etuuksien sekä sosiaalisen aseman muokkaamisen, pois kitkemisessä. (Asikainen 2008.)

Työkiertoa kuvataan suunnitelmallisena ja tavoitteellisena kehittämismenetelmänä, joka perustuu kokemuksellisuuteen sekä vertausoppimiseen. Kokemusten kautta oppiminen tapahtuu ihmisten yhteydenpidon ja yhteistoiminnan avulla. Jatkuvasti uudelleen muotoutuva suhde työntekijän ja työnkuvan välillä antaa edellytykset asiantuntijuudessa kehittymiselle. Työkierron avulla oppiminen voi parhaimmillaan olla syvälistä ja ihmistä muuttavaa. Keskeistä työkierron avulla oppimisessa on yksilön oma motivaatio sekä yhteisön ja organisaation tarjoama mahdollisuus. Työkierto tukee osaltaan osaamisen ja itsetuntemuksen kasvamisen avulla yksilön urakehitystä ja työhyvinvointia. Vertailuoppimiseen sekä työmenetelmien ja -tapojen arviointiin työkierto on oiva menetelmä työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Yksilötasolla työkierto tarjoaa mahdollisuuden tietojen ja taitojen sekä kontaktiverkostojen laajentamiseen, itsetuntemuksen syventämiseen, työn uudelleen arviointiin sekä vaihteluun. Kokemuksellisuus nousee keskeiselle sijalle ja luo myönteisten kokemusten lisäksi epäonnistumisia, joista oppiminen varsinaisesti alkaa. (Asikainen 2008.)

Työkiertoon lähtevän sairaanhoitajan tavoitteet määräytyvät luonnollisesti hänen urakehityksensä ja ammatillisen kasvunsa vaiheesta sekä sen tuomasta näkökulmasta (Asikainen 2008). Jatkuvaan oppimiseen ja arviointiin perustuva sairaanhoitajan kehittyminen on tae tulevalle erityisosaamiselle. Työkierron vahvistama erityisosaaminen voi välillisesti parantaa potilaiden hoidon laatua, kun sairaanhoitaja kasvaa vastuuseen, itsenäiseen työskentelyyn ja potilaan hoitoon tarvittavien voimavarojen arviointiin. Urakehitystä tukevalla esimiehellä on mahdollisuudet luoda otollinen maaperä uuden oppimiselle, itsensä kehittämiseksi ja tunteelle oman työn hallinnasta. Edistyminen hoitotyön taidoissa vahvistaa yhteistyötaitoja myös lääkärikunnan kanssa, jota pidetään vetovoimaisen organisaation ominaisuutena. Työkiertosuunnittelussa tulisi lähteä liikkeelle väljästi, jotta jokaiselle siihen osallistuvalla voitaisiin luoda yksilöllinen, hänen oppimistarpeensa huomioiva, kehityssuunnitelma. (Blixt 2006, 183 - 200.)

## 6.1 Työkierto ja sen toteuttaminen

Työkierto pohjautuu aina kaikkien osapuolten suostumukseen ja työntekijän vapaaehtoisuuteen. Merkittävimpänä periaatteena on tarkoituksenmukaisuus. Ajatuksen työkierrosta tulee lähteä kehityskeskustelusta, jossa esimies ja alainen yhdessä kartoittavat työntekijän osaamisalueita sekä urakehityksen vaihetta ja sopivat alustavasti työkierron tavoitteista, kohteesta sekä kestosta. Tavoitteet kierrolle määritellään kiertoon lähtijän lisäksi myös työyhteisön ja lähettävän työyhteisön kannalta. Tavoitteita voivat olla, esim. ammatillisen osaamisen, hallintokäytänteiden tai työkuulttuurin kehittäminen. Kiertoon lähtijälle nimetään mentor eli tukihenkilö heti alussa. Mentorilta edellytetään aitoutta, valmiutta jakaa omaa osaamistaan, kiinnostusta oppimiseen sekä kykyä antaa tilaa toiselle ja astua itse sivuun. Tukihenkilön ja kiertoon osallistuvan yhteistyölle, keskusteluille ja kriittiselle arvioinnille tulee varata riittävästi aikaa. Olenaisen tärkeää kiertoon lähtötilanteessa on hyvä informointi ja huolellinen valmistelu. (Asikainen 2008.)

Ensimmäiset päivät työkierron alkamisesta varataan perehdytykselle, josta huolehtii jo aiemmin nimetty mentor. Hyvän perehdytyksen mahdollistamiseksi näinä ensimmäisinä päivinä kiertoon tulijaa ei tule laskea työvahvuuteen. Työparin kanssa työskentely vahvistaa turvallisuuden tunnetta uusien työtehtävien keskellä ja luo kuuluvuuden tunteen uuteen työyhteisöön. Jatkuva arviointi itsenäisesti ja tuettuna tukee oppimisprosessia työkierron aikana. Hyviksi todettuja menetelmiä ovat oppimispäiväkirjan kirjoittaminen, keskustelut työyhteisön ja esimiehen kanssa sekä arviointipalaverit. (Asikainen 2008.)

Täysipainoisen työskentelyn ohella sovitaan yhteiset arviointi- ja keskusteluajat, etenkin kierron väli- ja loppuvaiheille. Työkierron keskivaiheen väliarvioinnissa esimiehet, mahdollisesti mentorit ja työkiertäjät käyvät yhteisen keskustelun aloittamisvaiheesta antaen toisilleen palautetta. Samalla arvioidaan omien sekä yhteisön tavoitteiden toteutumista siihen saakka. Tärkeää on myös tarkistaa, että kaikki mukana olijat ovat halukkaita jatkamaan työkiertoa sovitusti. Loppukeskustelu järjestetään ennen varsinaisen työkierron päättymistä esimiesten ja työkiertäjien kesken. Silloin perehdytään kierron arviointiin tavoitteiden, oppimisen ja kokemusten näkökulmasta. Yksilöllisen ja yhteisön oppimisen sekä jaksamisen kannalta avoin keskustelu on tärkeää ko-



ko työkierron ajan vielä siinä vaiheessa, kun paluu omaan työpisteeseen tapahtuu. Pian kierron päättymisen jälkeen on hyvä pitää myös esimies-alaiskeskustelu, jossa käydään läpi uuden osaamisen hyödyntämisen mahdollisuudet esimerkiksi tarkistamalla tehtäväkuva. Tavoitteenahan on ollut koko kierron aikana tuoda opitut asiat omaan työhön ja työyhteisöön. Arvioinnissa käytetyt menetelmät, kuten keskustelut ja päiväkirjat, tukevat mahdollisuutta käydä osa arvioinnista läpi vasta riittävän pitkän ajan kuluttua kierron päättymisestä. Näin pystytään kartoittamaan pidemmän tähtäimen vaikutuksia. (Palmenia 2007.)

Työkierron isoimmat haasteet liittyvät vahvasti käsitteen väärinkäyttämiseen. Tutkimuksista käy ilmi, että kielteiset työkiertokokemukset painottuvat motivaation puuttumiseen ja viivästyneeseen sosiaalistumisaikaan. Eli käytännössä kielteisyyttä herättävät huono perehdytys, työyhteisön sisäänpäin lämpiävyys, ulkopuolisuuden tunne ja osaamattomuuden tunne. Kielteiseen motivaatioon vaikuttavat oman haluttomuuden lisäksi liian lyhyt kiertoaika ja liian usein toistuneet työpisteen vaihdot. (Blixt 2006, 183 - 200.)

Työkierron hyötyjen kehittämiseen kaivataan enemmän tiedotusta, töiden organisointia ja keskustelevaa yhteistyötä. Työyhteisölle ja työnjohdolle haasteeksi muodostuu työkierron ennakoimattomuus, koska etukäteen ei voida olla varmoja, miten kierto osallistuva kierrossa kehittyy ja mitä hän oppii. Lyhyellä aikajänteellä kierron kaikkia hyötyjä on vaikea nähdä, joten sen toteuttamiseen kaivataan enemmän pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta. (Blixt 2006, 183 - 200.)

## **6.2 Työkierron hallinta**

Henkilöstöjohtamiseen liittyy työkierron organisoiminen ja esimiestyö, jotka ovat laajentuneet painopisteeltään perinteisistä työnsisältöjen osittelusta. Nykyisin puhutaan ihmissuhteisen työnmuotoilun teoriasta, joka laajentaa esimiehen työtä työolosuhdetekijöiden ja työyhteisön ilmapiiriä koskevien ongelmien parantamiseen. Teoria ottaa huomioon myös henkilöstön sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisen ja työvoiman lojaalisuuden parantamisen. Sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisen lisäksi työyhteisöstä ja konsultoinnin mahdollisuudesta huolehtiminen tehostaa työajan tehokkaampaa käyttöä ja vakanssien hoitamista lomien sekä muiden poissaolojen aikana.

Ihmissuhteiset toiminnot henkilöstön työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä ovat kuitenkin toissijaisia johdon perinteisten tehtävien, kuten suunnittelun, päätöksenteon, valvonnan ja arvioinnin rinnalla. (Sädevirta 2004, 100.)

Lähiesimiesten roolia työkierron toteutuksessa pidetään merkittävänä viimeaikaisten tutkimusten pohjalta. Partanen (2009) on tuonut tutkimustuloksissaan esiin, että esimiehen roolissa korostuvat työkierron aikana sosiaalinen tuki, vastuu, ammattitaito ja ihmistuntemus. Työkierron ohjaamisen ohella omia esimiestehtäviään hoitava lähiesimies voi kokea työkierron työtään kuormittavana tekijänä. Työkiertoon kaivataan lähiesimiesten mukaan toiminnan selkeyttämistä ja roolijakoa työkierron organisoinnissa. Työkiertoa pidetään esimiestasollakin työntekijöiden terveyttä edistävänä ja urakehitystä mahdollistavana menetelmänä. Yhteistyötä esimiesten välille kaivataan lisää, mikä luo tukiverkostoa myös esimiesten kesken tukemaan työkierron ohjaamista. Vielä verrattain uutena työkehittämisen menetelmänä, työkierto hakee toteutusmahdollisuuksiaan lähiesimiesten parissa. Heidän mielestään työkierto itsessään hakee vielä muotoaan.

## **7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT**

Opinnäytetyön tarkoituksena on ollut tutkia väliarvioinnin menetelmin työkierron toteutumisesta Kotilossa. Tarkoituksiksi muodostui työntekijöiden kokemuksien kerääminen työkiertoa koskien. Tutkimusongelmat pohjautuivat Kotilon muistioon (Niskanen 2009), jonka mukaan työkiertoon on lähdetty. Työkierron tuomiksi hyödyiksi työntekijälle muistiossa nimetään sen vaikutukset ammatilliseen ja persoonalliseen kehittymiseen sekä vaihteluntarpeen tyydyttämiseen ja itsetuntemuksen kohottamiseen, joista tutkimusongelmat muokattiin.

Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

- 1 Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työkierrosta?
- 2 Miten työkierto on vaikuttanut ammatilliseen kehittymiseen?
- 3 Miten työkierto on vaikuttanut persoonalliseen uudistumiseen?
- 4 Miten työkierto on vastannut vaihteluntarpeeseen?
- 5 Miten työkierto on vaikuttanut itsetuntemukseen?

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimukseni on toteutunut kvalitatiivisen l. laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Laadullinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa tieto hankitaan kokonaisvaltaisesti ja aineisto tullaan kokoamaan luonnollisessa, todellisessa tilanteessa. Kohdejoukon valinta tapahtuu tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisesti. Lähtökohtana on ollut jokaisen tutkittavan tapauksen ainutlaatuisuus, jonka mukaan aineiston tulkinta on tapahtunut. Tavoitteena on ollut ymmärtää tutkimuskohdetta ja saada uusi näkökulma tutkittavaan ilmiöön. Ennen tutkimustani aiheesta löytyi vain vähän olemassa olevaa tietoa, jolloin korostuivat tutkimukseen osallistuvan yksilön näkemys ja kokemus aiheesta. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 156 - 162.)

### 8.1 Kohderyhmän kuvaus

Kotilo ry:n henkilökunta muodostuu ohjaajista, joista koulutukseltaan seitsemän on lähihoitajaa, viisi sairaanhoitajaa sekä sosiaaliohjaaja ja sosiaalikasvattaja. Työskenteilyn rungon muodostavat tiimit, joissa vastaavina ohjaajina toimivat neljä sairaanhoitajaa. Kuntoutumista tukevasta päivätoiminnasta vastaavat kaksi päivätoiminnanohjaaja, artesaani ja lähihoitaja. Terveellisestä ja herkullisesta ravinnosta sekä kotien viihtyvyydestä ja puhtaudesta huolehtivat emäntä ja kolme alan koulutuksen saanutta henkilöä. Yhdistyksen ja Kotilon toiminnasta vastaa toiminnanjohtaja, joka on koulutukseltaan terveydenhuollon maisteri, yhdessä yhdistyksen puheenjohtajan, johtoryhmän ja johtokunnan kanssa. (Kotilo 2010.)

Tutkimukseni olen kohdistanut Kotilon henkilökunnasta niille, jotka ovat työkiertoon osallistuneet. Tällä hetkellä kiertoon osallistuneita on 13 kahdessa toimipisteessä.

### 8.2 Menetelmälliset valinnat

Menetelmän valintaan ovat vaikuttaneet oleellisesti olemassa olevat tutkimusongelmat. Ongelmien pohjalta on valittu menetelmä, jolla aineistoa on lähdetty keräämään. Kvalitatiivinen tutkimus keskittyy monesti pieneen määrään tapauksia, joiden perusteelliseen analysoimiseen paneudutaan. Haastattelu yhtenä tiedonkeruumenetelmänä olisi ollut tutkimukseeni soveltuvin menetelmä, jota en tutkimuseettisistä syistä voinut

toteuttaa. Tässä tutkimuksessa olen päättänyt käyttämään puolistrukturoitua kyselykaavaketta ja näin keräämään laadullista aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2007, 178 - 180.)

### **8.2.1 Aineiston hankinta**

Tutkimusasetelmani valintaan vaikutti aikaisempi työsuhde tutkittavana olevaan työyhteisöön. Tutkimusmenetelmätoive työyhteisöltä oli avoimet haastattelut. Tätä toivetta en kuitenkaan lähtenyt toteuttamaan eettisten ohjeiden pohjalta, koska olen toiminut osana työyhteisöä. Menetelmän valintaan vaikuttivat myös olemassa oleva tieto työyhteisön suhtautumisesta kyselykaavakkeisiin. Lähtökohtana täytyi olla helposti ja nopeasti täytettävä kaavake, josta henkilöä ei voi tunnistaa käsialan perusteella. Yhtenä vaihtoehtona ilmeni Internet -kysely, jonka toteuttamiseen ei ryhdytty käytännön syistä. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 186 - 215.)

Puolistrukturoitu kyselylomake (liite 1) pohjautui opinnäytetyölle asettamiini tutkimusongelmiin. Haasteena puoliavoimen kyselylomakkeen muodostamiselle oli sen luominen siten, että se herättäisi vastaamishaluja osallistujissa. Lomakkeen saatekirjelmä sisälsi tiedon kyselyn tarkoituksesta ja tärkeydestä sekä rohkaisi vastaamaan. Saatteessa kävi ilmi kahden viikon vastausaika ja lopuksi kiitokset osallistumisesta. (Hirsjärvi ym. 2007, 190 - 199.)

Toimitin Kotilo ry:n tiloihin yhteensä 13 vastauslomaketta. Toivomuksena oli, että kiertoon (13) osallistuneet vastaisivat kyselyyn kertoen kokemuksistaan. Palautettuja vastauksia määräaikaan mennessä sain 7 kappaletta.

### **8.2.2 Aineiston käsittely**

Analyysimenetelmänä olen käyttänyt sisällönanalyysia, joka on ollut toimiva menetelmä tämänkokoisen aineiston luokitteluun. Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla voidaan analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota. Sen avulla tarkastellaan asioiden ja tapahtumien merkitystä sekä niiden seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysi tarkoittaa käytännössä kerätyn tietoaineiston tiivistämistä niin, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistettävästi kuvailla. Sisällönanalyysi etenee prosessina, jossa valitaan analyysiyksikkö, tutustutaan aineistoon, joka pelkistetään, luokitellaan

ja tulkitaan. Tärkeää on arvioida toteutetun sisällönanalyysin luotettavuus. (Kyingäs & Vanhanen 1999, 3 - 11.)

Vastausten käsittely on edennyt työssäni edellä mainitun mukaisena prosessina. Saatua vastaukset Kotilosta käytin runsaasti aikaa niihin tutustumiseen. Kävin vastaukset läpi kysymys kysymykseltä. Pehdyttyäni vastauksiin valitsin analyysiyksiköksi sanan ja sanayhdistelmän, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Aktiivisesti lukemalla hain aineistosta samaa tarkoittavat sanat ja sanayhdistelmät, jolloin sain pelkistettyä aineistoa. Pelkistetyn aineiston luokittelun haasteeksi muodostuivat kategorioiden nimeämiset. Olen huomionut kaikki vastaukset tasa-arvoisesti ja ottanut huomioon analysoinnissa. Esimerkki yhden analyysiprosessin etenemisestä on liitteenä (liite 3).

## 9 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuskyselyyn palautettiin määräaikaan mennessä seitsemän (7/ 13) täytettyä lomaketta. Taustatietona ilmeni, että kaikki vastaajat ovat osallistuneet Kotilo ry:n järjestämään työkiertoon. Työkierron kesto on vaihdellut kolmesta kuukaudesta vuoden mittaisiin jaksoihin. Kolme vastaajista on osallistunut työkiertoon jo toistamiseen.

### 9.1 Kokemuksia työkierrosta

Vastaukset työkierron kokemuksista olen koostanut sisällön analyysin avulla neljäksi kategoriaksi, joiksi muodostuivat **mielekkyys**, **organisointi**, **työssä jaksaminen** ja **motivaatio**. Seuraavaksi käsitelen muodostuneita kategorioita tarkemmin.

**Mielekkyyttä** kuvataan vastauksissa positiiviselta ja negatiiviselta puolelta. Positiiviseksi kokemukseksi työkierron on tehnyt vastaanottava työyhteisö, johon sisäänpääsy on ollut helppoa. Tyytymättömyys työkierron toteutumiseen kuvaa negatiivisia kokemuksia kierron mielekkyydestä.

*”Kiva tulla, kun oltiin odotettu..”*

*” En ole tyytyväinen työkiertoon..”*

Työkierron **organisointiin** liittyviä asioita, kuten suunnittelua ja tasa-arvoisuutta pidetään tärkeinä asioina. Suunnitellun työkierron kuvataan parantaneen halua osallistua, kun taas yllättäen alkavaan työkiertoon ei olla tyytyväisiä. Organisoinnissa korostuvat tasa-arvoinen kohtelu ja oikeudenmukaisuus koko henkilökuntaa koskien. Työkiertoon halutaan lähteä vapaaehtoisesti.

*”Tuntui epäoikeudenmukaiselta..”*

Yhtenä työkierron päämääränä nähdään sen vaikutus **työssä jaksamiseen**. Vaikutusta koetaan yksilö- ja yhteisötasolla. Nykyisellään toteutettu työkierto ei ole vastannut työssä jaksamisen odotuksiin.

*”Ei tukenut työyhteisön tai yksilön jaksamista..”*

**Motivaatioon** on vaikuttanut kyky käsitellä epävarmuuden, jännityksen ja ikävän tunteita. Alun takkuisuuden jälkeen koetaan uuden työnkuvan haasteellisuus positiivisena. Työkierron keston, kohteeseen ja ajankohtaan halutaan itse vaikuttaa.

*”Pystyi itse vaikuttamaan mihin työpisteeseen pääsee..”*

## 9.2 Työkierron vaikutus ammatilliseen kehittymiseen

Ammatillisen kehittymisen osa-alueiksi nousivat **työn arvostaminen ja uuden oppiminen**. Mahdollisuus osaamisen kehittämiseen vaatii työkierrolta tarpeeksi pitkää kestoja.

Työkierron myötä nähdään ja opitaan huomioimaan toisen työpanos. Tutustuminen toiseen tiimiin, sen työntekijöihin ja asiakkaisiin koetaan arvokkaana. Perehtyminen antaa avaimet oman ja toisen **työn arvostamiseen**. Samalla koetaan ammatillisuuden heijastuvan toisten huomioonottamisessa.

*”Arvostan enemmän nyt toisten tiimien työtä..”*

**Uuden oppiminen** antaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Työkierto antaa uusia ideoita, työtapoja ja näkökulmia. Näiden oppimisessa arvostetaan työtöve-  
rin osaamista ja kokemuksen jakamista. Vastauksissa korostuu somaattisen hoitotyön oppiminen.

*”Uutta tietoa somaattisesta hoidosta..”*

### 9.3 Työkierron vaikutus persoonalliseen uudistumiseen

Persoonallinen uudistuminen koetaan **tavassa ajatella tai kehittää itseään**. Työkierron vaikutus henkilökohtaiseen muutokseen koetaan yksilöllisesti. Persoonan kehittymistä peilataan työtovereiden suhtautumisena. Uudistumista kuvataan suhteessa työtovereihin, joihin tutustutaan paremmin työkierron aikana.

*”Tutustua toisen työpisteen asukkaisiin ja työntekijöihin paremmin..”*

Työkierron koetaan kehittäneen persoonan avoimuutta ja joustavuutta. Kasvaneen työilon myötä koetaan persoonallinen uudistuminen positiivisena muutoksena. Työkierrosta saadaan myös avaimia luovuuden kehittämiseen ja nuorekkuuden kokemiseen. Kokemukset kuvataan yksilöllisinä ja kaikki vastanneet eivät ole kokeneet muu-  
tosta persoonallisuudessaan.

*”Saanut uutta näkökulmaa myös itselle..”*

### 9.4 Työkierron vaikutus vaihteluntarpeeseen

Työkierron vaikutusta vaihteluntarpeeseen kuvataan **erilaisten työnkuvien avulla hyvänä asiana**. Pitkään jatkunut ura samassa työpisteessä luo edellytyksen vaihtelulle ja mahdollistaa työkierron kokemisen hyvänä asiana.

*”Erittäin hyvin, tuo hyvää vaihtelua omaan työhön..”*

Vaihteluntarve ilmenee yksilöllisenä tunteena. Sen tarpeettomuuden syynä ilmenee muun muassa liian tiiviisti tapahtuneet työkierrat. Vastauksista nousee esiin myös tyytymättömyys, sillä työkierto ei ole aina tuonut kaivattua vaihtelua.

*”En kaivannut vaihtelua..”*

### 9.5 Työkierron vaikutus itsetuntemukseen

Työkierron tuomaa vaikutusta itsetuntemukseen kuvataan **itsensä kehittämisen ja mielihyvän kokemisen avulla**. Näiden vahvistuminen on osa työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia.

Uusien puolien löytäminen itsestä ja niiden käyttöönottoaminen konkretisoivat kehittymisen. Itsetuntemus kohoaa ja itsevarmuus kehittyy, kun kokee pärjäävänsä eri työpisteessä.

*”Itsevarmuutta, kun pärjää eri työpisteissä..”*

Työkierron mukanaan tuomat rohkeus ja uskallus koetaan itsetuntoa vahvistavana tekijänä. Uuden oppiminen ja siihen suhtautuminen vaikuttavat vahvasti itsetunnon muutoksiin. Työkierron koetaan vaativan aikaa itsetuntemuksen kehittymiselle. Osalle vastanneista työkierron vaikutus itsetuntemukseen on ollut olematonta tai sitä ei vielä osata kuvata.

*”Löysin itsestäni rohkeutta..”*

*”Työkierron vaikutus itsetuntemukseen olematon..”*

## **10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS**

Olen pyrkinyt tutkimuksessani avoimuuteen sekä tutkimuksen etenemisen selkeään, tarkkaan ja johdonmukaiseen kuvaamiseen. Tutkimuksen taustasta sekä tutkimusmenetelmistä kerron yksityiskohtaisesti. Kuvatessani olen totuudenmukainen ja tarkka. Hirsjärven ym. (2007, 226) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäkin tutkijan tarkka selostus tutkimusprosessin kulusta.

Vastausten määrään (7/13) saattoi vaikuttaa jopa yleinen negatiivinen suhtautuminen työkiertoa kohtaan, jolloin työntekijöitä ei kiinnostaisi vastata työkiertoon liittyviin kysymyksiin. Tämä vaikuttaisi osaltaan tulosten luotettavuuteen. Saamani vastaukset olivat kuitenkin selkeitä ja yksinkertaisia. Laadullisen tutkimuksen ohjeen mukaan kaikki kyselyn vastaukset ovat merkittäviä, eikä vastausten määrällä ole niinkään suurta merkitystä tulosten analysoinnissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää puoliavoimien kysymyksien tulkinnallisuus. (Hirsjärvi 2007, 186 - 215.)

Työpisteiden kokoerosta johtuen toimitin kyselyn ja vastauslaatikon vain toiseen, isompaan, yksikköön. Yhteen paikkaan palautettuna vastauksista ei käy ilmi pienemmän yksikön vähempi työkiertoon osallistujien määrä.



Juvakan (2007) mukaan tutkimuksen eettisiä ongelmakohtia voivat olla muun muassa tutkimuslupaan, aineistonkeruuseen, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön, osallistumiseen sekä tutkimuksesta tiedottamiseen liittyvät kysymykset. Kysely toteutettiin anonyyminä, eikä lomakkeessa kysytty asioita, joista vastaajat olisi voinut tunnistaa. Olen hakenut lupaa tutkimuksen toteuttamiseen suullisesti ja tähän saanut Kotilo ry:ltä suostumuksen. Laadullisen tutkimuksen raportointiin liittyy eettinen ohje rehellisyydestä ja avoimuudesta sekä tutkittavien tietosuojan takaamisesta.

## **11 POHDINTA**

Tutkimukseni tarkoituksena oli kartoittaa toteutuneen työkierron tuntemuksia Kotilo ry:ssä. Lähtökohtana oli ajatus koota kokemuksia työkierron vaikutuksista yksilön kehittymiseen. Tämän vuoksi kysely kohdennettiin vain työkiertoon osallistuneille työntekijöille. Tuloksena sain selville tietoa työkiertoon suhtautumisesta, kokemuksista ja motivaatioon sekä organisointiin liittyvistä asioista.

Kyselylomakkeen suunnittelua tuki Palmenia -hankkeen työkiertoa koskevat materiaalit ja raportit. Työelämälähtöisyys korostuu tutkimuskysymysten muodostuessa tavoitteista, jotka Kotilo ry on asettanut työkierrolle.

### **11.1 Tutkimustulosten tarkastelua**

Työkierto työntekijän kehittämisen ja ammatillisen kasvun menetelmänä saa tutkimukseltani vahvistusta. Vastauksissa korostuu uuden oppiminen, uuden näkökulman löytäminen sekä persoonan muutokset joustavammaksi, avoimemmaksi ja epävarmuutta sietävämmäksi. Asikaisen (2008) tutkimustulosten mukaan ammatillisesti ja ihmisenä kasvaminen työkierrossa edellyttääkin runsaan informaation sisäistämistä sekä sopeutumista outoon ympäristöön.

Mattilan (2004) tutkimuksessa ilmenee haluttomuus osallistua työkiertoon, joka kuitenkin koetaan pääasiassa positiivisena. Haluttomuus viittaa työkiertoon liittyviin ongelmiin ja ristiriitaan työkiertoon suhtautumisessa. Ongelmakohdiksi tutkimuksessani selvisi vapaaehtoisen osallistumisen turvaaminen, suunnitelmallisuus ja tavoitteelli-

suus. Tiivis yhteistyö, hyvä koordinointi ja rauhassa valmistautuminen työkiertoon mahdollistavat työkierron tehokkaan hyödyntämisen.

Asikaisen (2008) tutkimuksen vastauksista ilmenee, että työkiertoon suhtautuminen on myönteistä, kun se ymmärretään tarkoituksenmukaisena oman ammatillisen kehittymisen kannalta. Tarkoituksenmukaisuus tulee esille myös minun tutkimuksessani. Tietämättömyys työkierron toteuttamisen tavoitteista ja vaikutuksesta henkilöstön hyvinvointiin korostui tutkimuksessani vastausten kaivatessa työkierron merkitystä. Vasten tahtoaan työkiertoon osallistuminen syö voimavaroja ja vie sopeutumiselta enemmän aikaa aiheuttaen yleistä tyytymättömyyttä työkiertoa kohtaan, kuten Asikainenkin tutkimuksessaan huomasi.

Kotilossa ammatillisen kehittymisen näkökulmaa haetaan vertaispalautteen avulla. Tämä poikkeaa Asikaisen (2008) tutkimustuloksista, joiden mukaan vertaisen palautetta ei olla valmiita vastaanottamaan. Saamissani vastauksissa korostuu työyhteisön suhtautumisen merkitys niin persoonalliseen kuin ammatilliseenkin kehittymiseen. Tähän liittyy työyhteisön aiemmat kehittämisprojektit juuri palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta.

Partasen (2009) tutkimukseen vastanneet esimiehet toivovat ohjeistusta työkierron selkeyttämiseksi. Muotoaan hakevan kehittämismenetelmän kaikkia toteutusmahdollisuuksia ei vielä tiedosteta esimiestaholla. Tämä tulee esiin tutkimuksessani tyytymättömyytenä organisointiin. Sekä minun, että Partasen (2009) tutkimuksen mukaan työkierto tukee terveyden edistämistä ja mahdollistaa urakehityksen. Samalla se vaatii esimiestasolla lisää tietotaitoa aiheesta ja lähiesiemiestoiminnan sekä -roolin selkeyttämistä.

Tutkimukseni mukaan työkierron kokemusta omaavat Kotilo ry:n työntekijät toivovat, että työkierto suunnitellaan tasa-arvoisesti kaikille. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus saavat tutkimuksessani isomman roolin, kuin aiemmissa tutkimuksissa tuli ilmi.

## 11.2 Tutkimusprosessin tarkastelua

Tutkimus on ajankohtaisuudellaan ollut itselleni mielenkiintoinen, innostava ja haastava prosessi. Sairaanhoidajan yksi iso ammattivaatimus on oman työn kehittäminen. Tulevaisuudessa henkilöstön kehittämismenetelmien tulee olla edullisia ja tehokkaita vastatakseen hoitoalan työvoimapulaan. Työkierto vastaa tähän tarpeeseen erinomaisesti. Sen kehittämisen ulottuvuudet ovat yhä suurelta osin tutkimattomat. Kehittyessään työkierto on pitkäjänteinen ja monipuolinen henkilöstön sekä työyhteisön huomioiva kehittämismenetelmä.

Opinnäytetyön aiheen valinnassa korostuu sen työelämälähtöisyys. Tilaus tutkimukselleni muodostui työelämän kanssa käydyistä keskusteluista. Menetelmävalintani perustui aiheen rajaamiseen ja työsuhteeseen tutkimusyksikön kanssa. Haastattelemalla avoimesti tai laajemmalla kyselykaavakkeella olisi tiedon määrään ja laatuun voitu vaikuttaa. Analysoinnissa korostuu neutraalin lähestymisen merkitys ja anonymiteetin säilyttäminen. Yhteistyö Kotilo ry:n kanssa on säilynyt tiiviinä koko prosessin ajan.

## 11.3 Tulevaisuuden kehittämis- ja tutkimushaasteita

Tutkimukseni osoittaa, että työkierto ulottuu uutta oppimalla persoonan kehittymiseen. Muutoin ammatillisen kehittymisen kannalta työkierto on vielä alkutekijöissään. Kehittymistä kuvataan lähinnä suhteessa työyhteisöön omia kokemuksia vähätellen. Tämä luo ajatuksen siitä, ovatko työkierron tavoitteet olleet yksilötasolla tarpeeksi konkreettiset ja yksilön urakehitystä tukevat.

Työkiertojärjestelyjen huolellinen suunnittelu ja toteutus edellyttävät työkierron tavoitteiden asettamista yhteisönkin kannalta. Kotilolla on työkierrolle selkeät tavoitteet, jotka pohjaavat tutkittuun tietoon, mutta kaipaavat konkretisoitumista juuri tähän yksikköön sopiviksi. Täsmällinen ja tietoa sisältävä tavoite toimii kehittymisen suunnan näyttäjänä. Konkreettisiksi tavoitteet voidaan muotoilla työyhteisön keskuudessa, jolloin myös tarkoitusperät selkenevät koko organisaatiolle.

Työkierron kehittäminen kaipaa selkeyttämistä tavoitteisiin ja käytännön työnjakoon. Asenteiden muutokseen voidaan vaikuttaa työkierron hyödyn osoittamisella. Työkier-

ron tulee olla hallittu ja suunniteltu prosessi, joka huomioi sekä sisältää riittävät resurssit toteutuakseen.

Seuraavat periaatteet tulee sisältyä jokaiseen työkiertoon:

- Työkierto suunnitellaan yhdessä työkiertoon lähtijän ja esimiehen kanssa. Suunnitelma tehdään kirjallisena, joka sisältää työyksikön, työkierron keston ja sen tavoitteet.
- Työkierto perustuu aina vapaaehtoisuuteen.
- Työkiertoon tulija perehdytetään riittävästi uudessa toimipisteessä.

Työkiertoon perehtyessäni huomasin, että aiheesta on vain vähän olemassa olevaa tutkittua tietoa. Omassa oppimisympäristössäni aihe on herättänyt kiinnostusta, koska työkierto on opinnäytetyön aiheena hoitotyössä harvinainen. Tuore kehittämismenetelmä aiheuttaa siksikin ristiriitaa työyksiköissä, kun selkeää pohjaa tai ohjeistusta ei ole saatavilla. Sairaanhoidon monipuolistuminen ja laaja-alaistuminen tulevaisuudessa tulevat haastamaan työkierron kehittämisen entistä toimivammaksi työn kehittämisen menetelmäksi.

Työkierron ideologiasta on olemassa ohjeistusta ja selkeitä arviointi- sekä keskustelurunkoja esimerkiksi Palmenia -hankkeen (Palmenia 2007) taholta. Niitä ja tutkittua tietoa hyödyntäen voisi työyksikköön suunnitella työkiertoa koskevan ohjeistus- ja perehdytyskansion. Valmiit lomakepohjat tavoitteita varten voisivat muistuttaa tavoitteiden tärkeydestä ja niiden kirjaamisen merkityksestä.

Työyhteisön toivomus tukee omaa intressiäni jatkotutkimuksen osalta. Yhteisöhoitotyötä toteuttava työyhteisö kaipaa tutkittua tietoa työkierron vaikutuksesta yhteisöön. Selvennystä kaivataan työkierron, asenteiden sekä kiertävän työntekijän vaikutuksesta työyhteisöön. Mielenkiintoista olisivat myös tutkimustulokset työkierron vaikutuksista sosiaali-psykiatrisen kuntoutuksen toteutumiseen.

## LÄHTEET

Anttinen, Erik E. & Uosukainen, Leena 2001. Kanssaihmisyyys palvelukotien toiminnan kulmakiveksi. Teoksessa Järvisalo, Lea. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: Kotilo ry, 2001, 41 - 45.

Anttinen, Erik E. 2001. Ajatuksia pitkään skitsofreniaa sairastaneen hyvästä hoidosta ja kuntoutuksesta. Teoksessa Järvisalo, Lea. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: Kotilo ry. 2001, 12 - 21.

Asikainen, Kaija 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Blixt, Maija-Kaarina. & Uusitalo Tarja. 2006. Työkierto hoitotyössä. Esimerkki silmähoitajien osaamisen edistämisestä. Teoksessa Miettinen, Merja, Hopia, Hanna, Koponen, Leena & Wilskman, Kaarina. Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto 2006, 183 - 200.

Finlex. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Päivitetty 21.8.2009. Luettu 16. 02.2010.

Havio, Marjaliisa 2008. Sairaanhoitajan koulutuksen ja työelämän haasteita. Teoksessa Holmberg, Jan, Hirschovits, Tanja, Kylmänen & Petri, Agge, Eva (toim.). Tämä potilas kuuluu meille. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto 2008, 75 - 97.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Tammi.

Holmberg, Jan 2008. Mitä on mielenterveys- ja päihdehoitotyö. Teoksessa Holmberg, Jan, Hirschovits, Tanja, Kylmänen, Petri & Agge, Eva (toim.). Tämä potilas kuuluu meille. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto 2008, 11 - 25.

Huttunen, Matti O. 2008. Mielenterveyshäiriöiden kokonaisvaltaista hoitoa. Lääkkeet mielen hoidossa. WWW-dokumentti. Duodecim.

[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_osio=103&p\\_artikkeli=lam00001&p\\_teos=lam&p\\_selaus=7974](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_osio=103&p_artikkeli=lam00001&p_teos=lam&p_selaus=7974). Päivitetty 23. 7.2008. Luettu 16. 3. 2010.

Juvakka, Taru & Kylmä, Jari 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima O.

Kotilo ry 2010. Tukea, turvaa ja kuntoutusta. WWW-dokumentti.

<http://www.kotilo.fi/index.html>. Luettu 17. 2 2010.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11, 3 - 11.

Lahtinen, Tuula 2001. Kotilo ry:n laatuprojekti "Se on jotakin parempaa" 1998 - 2000. Teoksessa Järvisalo, Lea. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: Kotilo ry. 113 - 138.

Lönnqvist, Jouko & Sillanpää, Matti 2008. Mielenterveyshäiriöt ja aivosairaudet aiheuttavat yli kolmanneksen terveysmenoista. WWW-dokumentti.

<http://www.ktl.fi/portal/suomi/osastot/mao/ajankohtaista?bid=1986>. Päivitetty 4.1. 2008. Luettu 16. 2 2010.

Niskanen, Riitta 2001. Lukijalle. Teoksessa Järvisalo, Lea. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: Kotilo ry, 5 - 6.

Niskanen, Riitta 2009. Työkierto. Julkaisematon lähde.

Paimio, Sirpa 2008. Työnohjaus hoitotyön voimavarana. Teoksessa Holmberg, Jan, Hirschovits, Tanja, Kylmänen, Petri, & Agge, Eva (toim.) Tämä potilas kuuluu meille. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto 324 - 339.

- Palmenia 2007. Tavoitteellisen työkierron vaiheet. Työkierto henkilöstön kehittämässä -hanke 2006. WWW-dokumentti.  
[http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1\\_id=110&menu2\\_id=292&id=5013](http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1_id=110&menu2_id=292&id=5013). Päivitetty 14. 2. 2007. Luettu 16. 2. 2010.
- Partanen, Anu 2009. Työkierto tavoitteelliseksi: terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu - tutkielma.
- Pöllänen, Sinikka & Uosukainen, Leena 2010. Yhteisöllinen voimaannuttava kehittämistyö PK-yrityksissä ja työyhteisöissä. Savonlinna: Tykes. Julkaisu painetaan vuoden 2010 aikana.
- Risikko, Paula 2010. Työhyvinvointi on hyvän työelämän tunnus. WWW-dokumentti.  
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1484624>. Päivitetty 15.2.2010, Luettu 17. 3. 2010.
- Sairaanhoitajaliitto 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Sairaanhoitajan työ. WWW-dokumentti.  
[http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan\\_ty\\_o\\_ja\\_hoitotyon/sairaanhoitajan\\_ty\\_o/sairaanhoitajan\\_eettiset\\_ohjeet/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_ty_o_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_ty_o/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/). Päivitetty 28. 9. 1996. Luettu 16. 2. 2010.
- Sädevirta, Jukka 2004. Henkilöstöjohtamisen ja sen tutkimuksen kehittäminen. Helsinki: Tykes.
- Tuori, Timo 2001. Mielenterveystyön nykytilanne. Teoksessa Järvisalo, Lea. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: Kotilo ry, 36 - 39.
- Vähäniemi, Anu 2008. Mielenterveys- ja päihdepotilaan hyvä hoitoympäristö. Teoksessa Holmberg, Jan, Hirschovits, Tanja, Kylmänen, Petri & Agge, Eva (toim.) Tämä potilas kuuluu meille. Sairaanhoitaja tekee mielenterveys- ja päihdehoitotyötä. Helsinki: Sairaanhoitajaliitto, 101 - 123.

## **LIITE 1 (1). Kyselylomake**

Hei!

Olen sairaanhoitajaopiskelija Heli Laamanen Mikkelin ammattikorkeakoulusta Savonlinnan kampukselta.

Teen opinnäytetyöni työyhteisöönne. Tutkimukseni aiheena on työkierto ja olen kohdistanut sen koskemaan työkiertoon osallistuneita työntekijöitä. Tavoitteena on selvittää kokemuksianne työkierrosta.

Kysely toteutetaan nimettömänä. Tulkittuani vastaukset tuhoan vastauslomakkeet asianmukaisesti.

Toivon teidän osallistuvan tutkimukseen täyttämällä oheisen kyselykaavakkeen ja palauttamalla sen vieressä olevaan suljettuun laatikkoon.

Vastausaikaa on Tiistaihin 6.4.2010 saakka

Kiitos vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin

Heli Laamanen

Mikkelin AMK

Lisätietoja voi tarvittaessa kysyä sähköpostitse:

[helis.laamanen@mail.mamk.fi](mailto:helis.laamanen@mail.mamk.fi)



## LIITE 1 (2). Kyselylomake

'KOTILO Ry

### TYÖKIERRON VÄLIARVIOINTI

#### Taustatietonne:

Olen osallistunut Kotilon järjestämään työkiertoon

kyllä / ei

Työkierron kesto on ollut

\_\_\_\_\_ kuukautta

#### Kuvatkaa tuntemuksianne viiteen seuraavaan tutkimuskysymykseen.

1. Kokemuksenne työkierrosta:
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Miten työkierto on vaikuttanut ammatilliseen kehittymiseenne?

### **LIITE 1 (3). Kyselylomake**

3. Miten työkierto on vaikuttanut persoonalliseen uudistumiseenne?

4. Miten työkierto on vastannut vaihteluntarpeeseen?

5. Miten työkierto on vaikuttanut itsetuntemukseenne?

Kiitos vastauksistanne!

**LIITE 2. Esimerkki**  
**sisällönanalyysistä**

Kokemuksia työkierrosta

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Kategoria
<p>Tuli yllättäen</p> <p>Suunnittelematon</p> <p>Tuli suunnitellen</p> <p>Lähti omasta halusta sekä ajankohta että uusi tiimi mihin pääsin</p> <p>Tuntui epäoikeudenmukaiselta, to- teutunut epätasa-arvoisesti</p> <p>Ei ole tapahtunut tasavertaisesti</p>	<p>Suunnittelu</p> <p>Vapaaehtoisuus</p> <p>Oikeudenmukaisuus</p> <p>Tasa-arvo</p>	Organisointi
<p>Jännitin</p> <p>Epävarmuutta</p> <p>”Takkuista”</p> <p>Ikävä</p> <p>Pystyi itse vaikuttamaan mihin työ- pisteeseen pääsee</p> <p>Positiiviset, hyvät hyviä tunteita</p> <p>Positiivinen kokemus</p> <p>Kiva tulla, kun on odotettu</p> <p>Työyhteisöön pääsi nopeasti sisälle, Työpisteessä otettiin hyvin vastaan, Työpisteessä otettiin erittäin hyvin vastaan</p>	<p>Tuntemukset</p> <p>Vaikuttaminen</p> <p>Positiiviset kokemukset</p> <p>Vastaanottava työyhteisö</p>	Motivaatio
<p>Ollut hyvä, pidin siitä hyvin paljon</p> <p>En ole tyytyväinen työkiertoon</p>	<p>Positiivinen</p> <p>Negatiivinen</p>	Mielekkyyys
<p>Ei tukenut työyhteisön tai yksilön jaksamista</p>	<p>Yksilön jaksaminen</p> <p>Yhteisön jaksaminen</p>	Työssä jaksaminen